

## 3 СЕКЦИЯ

## ОСОБЕННОСТИ

## ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРЕХОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФОРМ

## В УСТОЙЧИВОМ ДИНАМИЧНОМ РАЗВИТИИ

## Переходные признаки экономических категорий:

## методологический аспект

И.С. Светлицкий

Среди белорусских политэкономов первым исследователем переходных экономических форм является С.Е. Янченко, разработавший по сути методологию применения этих форм в условиях переходного от капитализма к социализму периода.

В настоящее время актуальность переходных форм экономических отношений обусловлена целью и задачами перехода к социально ориентированной рыночной экономике в Республике Беларусь и других странах СНГ.

Следовательно, переходные экономические формы могут отражать содержание различных исторических этапов развития общества. В этой связи актуализируется проблема общей методологии данных форм – прежде всего необходимо выделить их характерные признаки. К числу последних относятся следующие.

Отдельно взятая «переходная форма производственных отношений» выражается той или иной экономической категорией: цена, кредит, налог и т.д. Переходный характер такой формы обнаруживается в изменениях его основной функции. Например, если цена перестает выполнять свою уравнивающую функцию – между спросом и предложением, – то на смену ей приходит (по аналогии с известным не-товаром) «уже не-цена», т.е. плановая цена, в которой главенствует распределительная функция. При переходе к рыночным отношениям происходит «освобождение» цен, или «возвращение» их к первоначальной основной функции.

Переходность ряда экономических категорий задается объективными условиями. Так, развитие акционерных обществ приводит к изменениям природы капитала. Из частной формы присвоения он «переходит» в коллективную или совместную формы присвоения. При этом происходит обособление капитала-собственности от капитала-функции. На основе капитала-собственности развивается

«система участия», в которой присвоение контрольных пакетов акций становится отличительным признаком собственности финансового капитала.

Здесь характерно и то, что при организации совместных предприятий (СП) используются также производственные фонды, как экономическая форма государственной собственности на средства производства. Однако в акционерной форме СП производственные фонды приобретают несвойственную им функцию – минимизация издержек производства с целью максимизации прибыли.

Большинство переходных форм экономических отношений обнаруживают свою изменчивость – потенциальные возможности этих форм превращаются в реальные экономические факторы – при проведении государственной экономической политики определенного вида. Выделяются такие разновидности политики, как ценовая, амортизационная, инвестиционная, кредитная, налоговая и др. В пределах каждого вида политики изменяются приоритеты базовой экономической категории как в функциональном смысле, так и в смысле применения конкретных показателей.

К примеру, налоговая политика способна «переходить» от преимущественно пропорционального обложения к преимущественно прогрессивному обложению доходов, от дискреционного фискального приоритета – к недискреционному, а также усиливать применение трансфертных платежей и наоборот. Конкретными признаками таких переходов являются «выстраивающиеся» ряды налоговых ставок соответствующего типа.

Сущностным признаком всякой переходной экономической формы является мера (степень) ее применения и развития на конкретном историческом этапе. При превышении такой меры экономическая форма деформируется, приобретает превращенный характер, т.е. переходя в разряд превращенных форм.

По каждой экономической форме мера переходности определяется не только возможностями применения самой этой формы, но главным образом через взаимосвязи всех экономических категорий – с учетом субординации и координации их между собой. Здесь проявляются действия экономических законов, как связей, обуславливающих пропорциональность (сбалансированность) экономики в целом. Отсюда вытекает представление о сложности экономической политики – «искусство возможного».

Со временем некоторые экономические категории «отмирают», а на их место претендуют новые понятия. Поэтому исторический процесс становления



экономических категорий служит важнейшим источником информации о переходных признаках экономических форм.

В заключение отметим, что методология переходных экономических форм позволяет разрабатывать модели «переходной экономики» определенного типа – применительно к специфическим условиям конкретной страны на современном этапе.

#### **Совершенствование управления персоналом в условиях переходных форм производственных отношений**

А.А. Борисов

В условиях трансформации производственных отношений возрастают и меняются по своей сути требования к управлению персоналом.

Управление персоналом представляет сложную, в определенной мере структурированную систему, состоящую из многих элементов. На наш взгляд, в настоящее время большое значение приобретают такие элементы, как-то: кадровая политика предприятия, мотивация персонала, поведение руководителя, улучшение качества персонала, развитие персонала и администрирование персонала.

При разработке кадровой политики с самого начала необходимо определить социальную стратегию, направленную на реализацию целей, позволяющих оптимально использовать персонал, его мотивацию к труду и его приверженность целям предприятия, улучшение атмосферы коллективизма. При этом следует определить основную концепцию создания внешнего и внутреннего социального климата, планы развития предприятия, его финансового положения, эволюции и культуры.

Социальная стратегия и последовательная реализация целей должны находить свое выражение в правилах кадровой политики, распределенных среди руководящих кадров и разъясняемых в инструкциях по применению техники управления персоналом, систематическом образовании и подготовке руководящих кадров, отношениях дирекции с представителями персонала.

Мотивация персонала – это комплекс мер и действий, направленных на то, чтобы подготовить руководящие кадры, способные принять на себя ответственность в духе распределения, функций и развивать мотивацию сотрудников. Такие руководящие кадры призваны оказывать помощь руководителям подразделений в деле обеспечения руководства персоналом, что является постоянным и систематическим действием, которое должны осуществлять руководители для поддержания и улучшения социального климата предприятия. Это, наконец, общие и конкретные действия,

призванные помочь руководителям вводить новую технологию управления людьми, скрупулезно применять различные действующие элементы кадровой политики.

В такой стране, как Республика Беларусь, где социальный консенсус имеет важное значение и благоприятно отражается на эффективности деятельности предприятий и где уровень персонала и его отношения к труду соответствует ожиданиям психологического и социологического порядка, представляется важным оценить стиль поведения руководителей.

Обстоятельное отношение к различным ситуациям, желание принять участливый стиль, регулярно консультировать подчиненных, заботиться об их информировании и о их приверженности целям предприятия – все это элементы, которые не только влияют на трудовой климат, но и на результаты предприятия.

Говоря об авторитете, можно вспомнить, что был период, далекий от нас, когда авторитет считался как бы данным свыше. Другой, более близкий период, когда авторитет существовал в силу звания или иерархического уровня, также близок к завершению. В настоящее время, как это не парадоксально, авторитет руководителя зависит в значительной мере от его признания подчиненными.

В новых условиях нельзя допускать, чтобы персонал длительное время работал ниже своих квалифицированных рамок. Руководителю необходимо быстро определить карьерные амбиции сотрудников и удовлетворять их, если проверка их претензий дала позитивные результаты. Недопустимо консервировать сотрудника, если он может сделать что-то больше и лучше на другом участке работы на предприятии.

Следовательно, при совершенствовании управления персоналом надо исходить из того, что человек является основным ресурсом предприятия, хотя это и не находит отражение в бухгалтерском балансе в отличие от сырья, сооружения или финансов.

Поэтому центр тяжести всей деятельности в отношении персонала в складывающихся условиях состоит в том, чтобы обеспечить лучшее равновесие между чаяниями и ожиданиями персонала и требованиями предприятия.

#### **Государственное регулирование развития агропромышленного комплекса: необходимость и содержание**

В.Л. Ключня

В условиях современного высокоинтегрированного хозяйства в системе АПК роль государственного регулирования объективно возрастает в связи с обострением экономических противоречий и проблем, существовавших в допереходный период.